ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XXVII, 7 SECTIO G 1980

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Teresa LISZCZ

Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy

Понятие трудового предприятия в польском трудовом праве

Zum Begriff des Arbeitsbetriebs gemäss dem polnischen Arbeitsgesetz

Na określenie kontrahenta pracownika w stosunku pracy — zwanego w piśmiennictwie prawniczym podmiotem zatrudniającym — art. 22 § 1 k.p. i przeważająca większość innych przepisów prawa pracy, dotyczących stosunku pracy, używa nazwy „zakład pracy".[1] Jednakże według art. 299 § 1 k.p. podmiotem zatrudniającym może być także osoba fizyczna, nazwana w § 2 tego artykułu „pracodawcą".[2] Z tego przepisu wynika,

[1] Nazwa ta sporadycznie pojawiała się jako określenie podmiotu zatrudniającego już w piśmiennictwie okresu międzywojennego, kiedy to w ustawodawstwie naszym powszechnie przyjęty był termin „pracodawca" (por. np. J. Hubert: *Zakład pracy jako pojęcie polskiego prawa pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1930, nr 1), a w aktach prawnych wydanych w PRL oraz w piśmiennictwie okresu powojennego zaczęła stopniowo wypierać termin „pracodawca".

[2] Termin „pracodawca" (niem. *Arbeitsgeber*, ros. *rabotodatiel*) w ustawodawstwach państw kapitalistycznych jest w szerokim zakresie stosowany na określenie podmiotu zatrudniającego, nie tylko będącego osobą fizyczną. Został on poddany ostrej krytyce przez klasyków marksizmu jako nielogiczny i kamuflujący istotę burżuazyjnego stosunku pracy przez to, że nazywa dawcą pracy tego, kto za pieniądze bierze od innego jego pracę (patrz zwłaszcza przedmowę F. Engelsa do III wydania *Kapitału* K. Marksa, KiW, Warszawa 1956, s. 21). Z tych względów ustawodawstwa pracy państw socjalistycznych w zasadzie nie używają tego terminu, wprowadzając w jego miejsce inne określenia, takie jak: zakład pracy (poza Polską w Czechosłowacji, NRD), przedsiębiorstwo i instytucja (ros. *priedprijatije, uczrieżdienije*). Zastosowanie terminu pracodawca w art. 299 § 1 k.p. zostało skrytykowane w naszym piśmiennictwie. Niektórzy autorzy uznali nawet jego użycie za usterkę językową (A. Malanowski: *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, „Państwo i Prawo" 1979, z. 8—9, s. 98, J. Kruszewska: *Z problematyki*

że termin zakład pracy oznacza tylko podmioty zatrudniające, które nie są osobami fizycznymi (te, których nie można prawnie utożsamić z jedną lub większą liczbą osób fizycznych).[3]

Rozróżnienie wśród podmiotów zatrudniających zakładów pracy i osób fizycznych przypomina podział podmiotów stosunków cywilnoprawnych na osoby fizyczne i osoby prawne. „Zakład pracy", jak się wydaje, pełni w stosunkach prawa pracy rolę analogiczną, jak osoba prawna w stosunkach cywilnoprawnych.[4] Zauważyć jednak należy, że pojęcie osoby prawnej w kontekście prawa cywilnego oznacza jednostkę organizacyjną, która jest podmiotem tego prawa, tzn. potencjalnym podmiotem różnorodnych stosunków regulowanych przez to prawo, w które może wchodzić, niezależnie od tego, czy aktualnie pozostaje w jakimkolwiek z nich. W momencie nawiązania któregoś z tych stosunków staje się dana osoba prawna kupującym, sprzedającym, dostawcą itp. Natomiast pojęcie zakładu pracy pełni w języku prawa pracy i w języku prawniczym podwójną rolę: określa stronę (podmiot) stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), a jednocześnie jest używane na określenie jednostki organizacyjnej, która może być podmiotem stosunku pracy (ma potencjalną zdolność wejścia w stosunek pracy w charakterze podmiotu zatrudniającego), chociażby aktualnie nie pozostawała w jednym nawet stosunku pracy. Tylko w tym drugim zastosowaniu można przypisywać kategorii „zakład pracy" rolę analogiczną do roli osoby prawnej w stosunkach cywilnoprawnych. Nierozróżnianie tych dwóch różnych zastosowań nazwy „zakład pracy" jest — jak mi się wydaje — jedną z przyczyn pewnych nieporozumień w dyskusji o „pojęciu zakładu pracy", gdyż chodzi w niej w istocie nie o definicję zakładu pracy, jako strony stosunku pracy, lecz o ustalenie, jakie jednostki organizacyjne mogą wchodzić w stosunki pracy w charakterze podmiotów zatrudniających (zakładów pracy).

W piśmiennictwie rozpowszechniony jest poza tym pogląd, że nazwa zakład pracy używana jest w kodeksie pracy także w innym jeszcze „przedmiotowym" znaczeniu — jednostki techniczno-organizacyjnej, w

---

zatrudnienia pracowników przez osobę fizyczną, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1980, nr 3, s. 62). Sądzę, że na obecnym etapie rozwoju socjalistycznego państwa i prawa nie ma potrzeby fetyszyzować sprawy nazw ustawowych, które są przejawem pewnej konwencji i, jeśli nie zaciemniają sensu normy prawnej, spełniają swoją funkcję. Treść terminu „pracodawca" nie budzi wątpliwości, a jest on znacznie w użyciu wygodniejszy od rozwlekłego określenia „osoba fizyczna zatrudniająca pracowników".

[3] Odosobniony pogląd w tej kwestii prezentuje Kruszewska (*loc. cit.*), która uważa, że pojęcie „zakład pracy" obejmuje także osobę fizyczną zatrudniającą pracowników.

[4] Tak Malanowski: *op. cit.* s. 98.

której odbywa się praca skooperowana.[5] W „przedmiotowym” znaczeniu ma ona występować między innymi w art. 94 pkt 10 i art. 95 k.p., stanowiących o obowiązku zakładu pracy — wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, w art. 100 pkt 3 i art. 104 k.p., dotyczących porządku wewnętrznego w zakładzie pracy, w art. 128 k.p. definiującym czas pracy jako czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub poza nim, a także w art. 210 i 211 traktujących o nowo budowanych i przebudowywanych zakładach pracy. Wskazuje się także na jego specyficzne użycie w art. 20 § k.p. w zwrocie „życie zakładu pracy”.

Wydaje się, co wskazano wyżej tytułem przykładu, że ani inne przepisy kodeksu pracy, ani pozakodeksowe nie dają podstawy do konstruowania odrębnego pojęcia zakładu pracy „w znaczeniu przedmiotowym”. W każdym z tych przepisów sens nazwy zakład pracy jest, moim zdaniem, inny, gdyż chodzi w nich z reguły o różne aspekty zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego. Będąc realnie istniejącą jednostką organizacyjną, typowy zakład pracy (np. przedsiębiorstwo państwowe) posiada substrat ludzki (załogę) i materialny, o które chodzi w powoływanych przepisach. W większości z nich nazwę zakład pracy z pożytkiem dla jasności tekstu można było zastąpić innymi terminami, takimi jak: załoga (w art. 94 pkt 10 i art. 95 k.p), obiekt (art. 210 i 211 k.p.), albo wyeliminować (np. zwrot „w zakładzie” w art. 128 k.p.). Natomiast art. 20 § 1, 104, 234 i niektóre inne z wymienianych tytułem przykładu „przedmiotowego” znaczenia używają, moim zdaniem, pojęcia zakładu pracy w jego pełnym podmiotowym sensie. Powyższe aspekty znaczeniowe terminu zakład pracy będą nas interesowały tylko o tyle, o ile mogą okazać się przydatne w określeniu zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego.

Podmiotowość prawna jest — jak wiadomo — cechą normatywną — kwalifikacją, którą ludziom i jednostkom organizacyjnym przyznaje norma prawna. W zasadzie normy prawne należące do określonego działu (gałęzi) prawa przyznają tę cechę osobom fizycznym i (lub) tworom społecznym w odniesieniu do stosunków społecznych (prawnych), będących przedmiotem danej gałęzi prawa.[6] Niekiedy jednak przepisy prawne należące do jednej gałęzi odsyłają do konstrukcji podmiotowości prawnej wykształconej w normach innej gałęzi prawa. Zwłaszcza cywilistyczne kategorie zdolności prawnej, zdolności do czynności prawnych i osobowości prawnej funkcjonowały (i nadal funkcjonują, tylko na

---

[5] T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy, Część I ogólna*, Katowice 1977, s. 236, a na gruncie przedkodeksowego ustawodawstwa, np. M. Święcicki: *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1968, ss. 126 i 127.

[6] A. Wolter: *Prawo cywilne, Zarys części ogólnej*, Wyd. VI zaktualizowane przez J. Ignatowicza, PWN, Warszawa 1979, ss. 178 i 179.

zmniejszonym obszarze) w szerokim kręgu stosunków prawnych, które w przeszłości podlegały regulacji przez prawo cywilne, a następnie wyemancypowały się w przedmiot odrębnej gałęzi prawa, jak to się działo między innymi ze stosunkami pracy. Odesłania tego rodzaju spotykamy też między gałęziami prawa nie związanymi ze sobą wspólnotą pochodzenia. [7]

Nie ma na gruncie obwiązującego polskiego prawa jednolitego ponadgałęziowego pojęcia podmiotowości prawnej, zdolności prawnej ani zdolności do czynności (działań) prawnych. [8] Zdarza się natomiast, że ta sama osoba lub jednostka organizacyjna posiada równocześnie przymiot podmiotowości prawnej na gruncie więcej niż jednej, a nawet wszystkich gałęzi prawa. W odniesieniu do pełnoletnich obywateli polskich jest to regułą. W mniejszym zakresie taki zbieg gałęziowych podmiotowości prawnych występuje, gdy chodzi o jednostki organizacyjne.

Do czasu wejścia w życie kodeksu pracy polskie ustawodawstwo pracy nie regulowało samodzielnie (odrębnie) podmiotowości prawnej w sferze stosunków pracy i pozostałych stosunków prawa pracy. W okresie przed kodyfikacją prawa cywilnego obowiązywało w tym zakresie wprost prawo cywilne, a od wejścia w życie kodeksu cywilnego i przepisów wprowadzających kodeks cywilny z r. 1964 (t.j. od 1 I 1965 r.) — odpowiednio stosowane z mocy art. XII § 3 p.wpr.k.c. przepisy kodeksu cywilnego oraz art. 52 p.o.p.c. utrzymany w mocy tylko dla stosunków pracy przez art. XII § 2 p.wpr.k.c.

Na gruncie ówczesnego stanu prawnego podmiotem zatrudniającym mogła być osoba fizyczna odpowiadająca wymaganiom stawianym przez prawo oraz osoba prawna, między innymi Skarb Państwa w stosunku do pracowników państwowych jednostek organizacyjnych nie mających odrębnej osobowości prawnej. Poza osobami fizycznymi i osobami prawnymi przyznawano zdolność do zatrudniania pracowników tworom społecznym (jednostkom organizacyjnym czy organizacjom) nie mającym osobowości prawnej i nie wchodzącym w skład jakiejkolwiek osoby prawnej, które faktycznie, a częściowo i na mocy przepisów prawnych (takich jak np. art. 64 k.p.c. i art. 81 k.h. utrzymany w mocy przez art. VI § 1 p.wpr. k.c.), uczestniczą we własnym imieniu w obrocie cywilnoprawnym, mając ustaloną strukturę organizacyjną i sposób reprezentacji oraz majątek

---

[7] Na przykład przepisy prawa finansowego o obowiązku podatkowym odsyłają niekiedy w kwestii podmiotów tego obowiązku do przepisów o osobach prawnych.

[8] Odstępuję w ten sposób od wygłoszonego wcześniej poglądu, że zdolność do zawarcia umowy o pracę stanowi fragment zdolności do czynności prawnych (*Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, PWN, Warszawa 1977 s. 131).

wyodrębniony od majątku członków.[9] Należą do nich w szczególności partie polityczne, organizacje młodzieżowe, kluby sportowe, spółki jawne. Niektórzy cywiliści określają je mianem ułomnych osób prawnych i przeważnie uznają — nie bez wahań i kontrowersji — za trzecią grupę podmiotów cywilnoprawnych.[10] M. Święcicki określa je jako organizacje dopuszczone do działania, zaliczając do nich inne jeszcze, o luźniejszej nawet strukturze twory społeczne, takie jak np. komitet kierujący czynem społecznym czy *sui generis* spółka właścicieli parcel leśnych, którzy wspólną uchwałą postanowili zatrudnić gajowego.[11] Jednocześnie autor ten przyjmował, że w tych przypadkach „odpowiedzialność organizacji będzie wspierana odpowiedzialnością osób fizycznych lub prawnych, które za nią stoją". Rozumie przez to między innymi fakt, że w razie wyczerpania się funduszy, którymi dana organizacja dysponuje, za zobowiązania wobec pracowników odpowiadać będą osoby fizyczne lub prawne, które ją powołały do życia.[12]

Kodeks pracy reguluje podmiotowość prawną w stosunkach pracy przede wszystkim w art. 2, 3 i 22 samoistnie, chociaż nie bez nawiązania, zwłaszcza w art. 22, do aparatu pojęciowego prawa cywilnego („osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych", „przedstawiciel ustawowy"). Określenie pracownika jako podmiotu stosunku pracy nastąpiło w dwóch spośród tych przepisów: art. 2 w zw. z art. 22 § 1 k.p. wyjaśnia pojęcie pracownika na gruncie prawa pracy („osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę"), zaś art. 22 w § 2 i 3 stanowi o tym, kto może być pracownikiem („osoba, która ukończyła [...]").

Natomiast zakład pracy jako podmiot zatrudniający został określony *expressis verbis* tylko w art. 3 k.p., który to przepis równocześnie definiuje prawne pojęcie zakładu pracy („jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników") i stanowi, kto (jaka jednostka organizacyjna) mo-

---

[9] Święcicki: *op. cit.*, ss. 127 i 128.

[10] A. Wolter: *Prawo cywilne, Zarys części ogólnej*, Warszawa 1970, ss. 165—169; S. Szer: *Państwowe osoby prawne*, „Państwo i Prawo" 1964, z. 12, s. 841 i n. W nowszych opracowaniach przeważa pogląd o dychotomicznym podziale podmiotów stosunków cywilnoprawnych, negujący koncepcję ułomnych osób prawnych (por. np. S. Grzybowski: *System prawa cywilnego*, t. I, *Część ogólna*, Ossolineum, Wrocław—Warszawa—Kraków 1974, s. 294; Z. Radwański: *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, PWN, Warszawa 1979, ss. 152—155, a także, chociaż wychodząc z zupełnie odmiennej pozycji, A. Klein: *Problem ułomnej osobowości prawnej* — maszynopis (referat wygłoszony 25 II 1980 r. na Wydziale Prawa i Administracji UMCS).

[11] Święcicki: *op. cit.*, s. 128, zwłaszcza przypis 19; por. też wyrok TUS z 16 I 1961 r. TR II 31/60, OSPiKa 1963, nr 5, s. 315.

[12] Święcicki: *op. cit.*, s. 128.

że być zakładem pracy („Przedsiębiorstwo państwowe, urząd [...]"). Jednostka organizacyjna nie jest zakładem pracy w rozumieniu prawa pracy ze swej natury, a tylko o tyle, o ile „zatrudnia pracowników", tzn. pozostaje w stosunku pracy z jednym chociażby pracownikiem (art. 3 zd. 1 w zw. z art. 22 § 1 k.p.). Zakładem pracy według art. 3 może być jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a w szczególności przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna.

Zaproponowany wyżej sposób odczytania art. 3 k.p. nie wynika wprost i jednoznacznie z jego sformułowania, lecz jest wynikiem zastosowania przy ustalaniu jego treści wykładni logicznej i systemowej. Zastosowanie tych innych metod wykładni uważam w tym przypadku za konieczne, gdyż jednolite i dosłowne pojmowanie całego tekstu art. 3 w ten sposób, że określa on zdolność jednostki organizacyjnej do występowania w charakterze podmiotu zatrudniającego — zakładu pracy, między innymi przez „zatrudnianie pracowników", prowadzi, moim zdaniem, do nieporozumienia. Pytanie, kto może być podmiotem zatrudniającym — zakładem pracy, jest w świetle art. 22 § 1 k.p. przede wszystkim pytaniem o to, kto może zobowiązać się we własnym imieniu do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie można przecież za sensowną odpowiedź na to pytanie uznać stwierdzenia, że może to być „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników".

Z powyższego wynika, moim zdaniem, że nie można traktować „zatrudniania pracowników" jako przesłanki posiadania przez jednostkę organizacyjną podmiotowości w stosunkach pracy (zdolności do występowania w charakterze zakładu pracy), niezależnie od tego, czy przez „zatrudnianie" rozumie się faktyczne posługiwanie się pracą innych osób [13], czy też zdolność do zatrudniania pracowników [14]. Pragnę przy tym zauważyć, że traktowanie określenia „jednostka organizacyjna z a t r u d n i a j ą c a pracowników" jako równoznacznego z określeniem „jednostka organizacyjna z d o l n a d o z a t r u d n i a n i a pracowników" (podkreślenia moje) nie oznacza bynajmniej trzymania się literalnego brzmienia tekstu art. 3 k.p. [15]

Jeśli uświadomimy sobie, że zdolność do zatrudniania pracowników jest przez większość — jeśli nie przez wszystkich — autorów rozumia-

---

[13] Tak H. K l i m e k: *Zakład pracy jako podmiot stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 2, s. 4.

[14] Tak w szczególności J. P i e t r z y k o w s k i: *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo" 1976, z. 6, s. 94 i n. oraz M a l a n o w s k i: *op. cit.*, s. 101 i n., a także Z i e l i ń s k i: *op. cit.*, ss. 236 i 237.

[15] Jak twierdzi M a l a n o w s k i: *loc. cit.*

na w prawnym kontekście jako „zdolność do nawiązania, zmiany lub rozwiązania stosunków pracy [16], to wydaje się oczywiste, że chodzi nie o przesłankę podmiotowości prawnej w stosunkach pracy, lecz o samą tę podmiotowość po stronie „zatrudniającej". Jeżeli więc obowiązująca norma prawna przyznaje określonej jednostce organizacyjnej (lub jej kierownikowi) prawo zatrudniania pracowników, to tym samym nadaje jej podmiotowość w stosunkach pracy (zdolność do występowania w charakterze zakładu pracy) [17], chyba że z jej treści wynika, iż przy czynności nawiązania lub rozwiązania stosunków pracy reprezentuje osoba upoważniona inną, np. podległą, jednostkę organizacyjną, którą należy uważać za zakład pracy, jak to ma miejsce w przypadku powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego przez dyrektora zjednoczenia lub ministra.

Podmiotowość prawna w sferze stosunków prawa pracy jednostek organizacyjnych, którym żaden przepis szczególny nie nadał prawa do zatrudniania pracowników, powinna być ustalona na podstawie art. 3 k.p. Przepis ten określa krąg jednostek organizacyjnych, które mogą być zakładami pracy, bardzo szeroko, zaliczając do nich właściwie wszelkie jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a w szczególności przedsiębiorstwa państwowe, urzędy i inne państwowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie i organizacje społeczne. Użycie przed tym wyliczeniem zwrotu „w szczególności" wskazuje, że ustawodawca nie uważa go za wyczerpujące, mimo że przez zastosowanie między innymi tak ogólnych nazw, jak „inna państwowa jednostka organizacyjna" i „organizacja społeczna", obejmuje ono, moim zdaniem, wszystkie występujące w Polsce zorganizowane twory społeczne. Nie świadczy to jednak o zbędności wspomnianego zastrzeżenia w tekście art. 3, chociażby z uwagi na możliwość uznania za zakład pracy jednostki organizacyjnej będącej częścią którejś z wymienionych w nim jednostek, mającej złożoną strukturę, a zwłaszcza ze względu na wymaganie elastyczności ustawowych norm prawnych, obliczonych na obowiązywanie przez dłuższy czas w zmieniających się warunkach.

W świetle art. 3 k.p. najważniejsze dla ustalenia, jakie twory społeczne mogą być zakładami pracy, jest wyjaśnienie znaczenia pojęcia „jednostka organizacyjna" w kontekście tego przepisu. Z jednej strony chodzi o wytyczenie granicy między zakładami pracy a osobami fizycznymi zatrudniającymi pracowników (pracodawcami), czyli o minimalny stopień zorganizowania, który jest konieczny do uznania danego tworu społecznego za podmiot praw i obowiązków odrębny od tworzących go

---

[16] Pietrzykowski: *op. cit.*, s. 97.

[17] W tym zakresie zgadzam się z konkluzją artykułu Malanowskiego: *op. cit.*, s. 106, chociaż nie z całym tokiem poprzedzających ją rozważań.

osób fizycznych. Drugi aspekt tego zagadnienia polega na ustaleniu, czy i ewentualnie jakie jednostki organizacyjne, wchodzące w skład struktury złożonej organizacji, mogą występować w charakterze zakładów pracy obok lub zamiast całej organizacji. Z treści art. 3 k.p. nie wynika, moim zdaniem, jakoby część składowa jednostki organizacyjnej o złożonej strukturze nie mogła być zakładem pracy. Wyliczenie w nim jednostek organizacyjnych, takich między innymi, jak przedsiębiorstwo państwowe, traktowanych całościowo, nie stoi temu na przeszkodzie, będąc z założenia swego przykładowe, a nie wyczerpujące.[18] Pozytywnie zaś przemawia za takim poglądem użycie w art. 3 właśnie zwrotu „jednostka organizacyjna", używanego w naszym języku częściej nawet na określenie części składowych różnych złożonych organizmów społecznych aniżeli na określenie całych tych organizmów, dla których stosowniejsza wydaje się nazwa „organizacja". Trudna do rozstrzygnięcia jest natomiast kwestia, jaki stopień wyodrębnienia (samodzielności) wewnętrznej jednostki organizacyjnej uzasadnia traktowanie jej jako podmiotu w stosunkach pracy.

Podejmując próbę określenia pojęcia jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p., trzeba powtórzyć to, co zgodnie przyjmuje się w piśmiennictwie, że obojętny jest z punktu widzenia jej kwalifikacji jako zakładu pracy charakter (rodzaj) działalności, którą prowadzi, a więc, czy jest to działalność produkcyjna, usługowa, naukowa, administracyjna, czy jakakolwiek inna.[19] Nie ma też w tej sprawie znaczenia typ ani forma własności mienia, które jest materialną bazą jej działalności. Zakładem pracy w świetle kodeksu pracy może być jednostka państwowa, spółdzielcza oraz inna, niż spółdzielnia, organizacja społeczna. Podzielam tezę o występowaniu na gruncie kodeksu pracy kategorii nie uspołecznionych zakładów pracy, opartą na wyraźnych sformułowaniach niektórych przepisów kodeksu pracy, zwłaszcza na art. 240 § 1, zawierającym wzmiankę o zrzeszeniu nie uspołecznionych zakładów pracy.[20] Zdaję sobie przy tym sprawę z tego, że kwalifikacja zakładów pracy jako uspołecznionych lub nie uspołecznionych będzie napotykała w wielu przypadkach na trudności, podobnie jak i odróżnienie zakładu nie uspołecznionego od osoby

---

[18] Tak m.in. Pietrzykowski: *op. cit.*, s. 96 oraz w zasadzie Malanowski: *op. cit.*, s. 105. Odmienną koncepcję w tym zakresie prezentuje J. Jończyk: *Zakład pracy* [w:] *Zakład pracy, Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1977, ss. 12 i 14.

[19] Por. Pietrzykowski: *op. cit.*, s. 95 i Malanowski: *op. cit.*, s. 101.

[20] Tak Malanowski: *loc. cit.*, a także wyjaśnienie Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 8 III 1978 r. (PP-500-103/77), „Służba Pracownicza" 1978, nr 5, odmiennie — jak się wydaje — W. Jaśkiewicz: *Zagadnienia ogólne kodeksu pracy* [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1976, s. 21.

fizycznej zatrudniającej pracowników. [21] Kwestią tą zajmę się w dalszym toku tych rozważań.

Podejmując próbę określenia stopnia zorganizowania, jaki powinna posiadać jednostka organizacyjna, aby mogła być zakładem pracy, należy wyjść od stwierdzenia, niemal powszechnie podzielanego, że wystarczający jest ten stopień zorganizowania, który charakteryzuje osobę prawną, z wyjątkiem Skarbu Państwa. [22] Przy tym jednostki organizacyjne wyposażone w osobowość prawną mają zdolność prawną w sferze stosunków prawa pracy, bynajmniej nie „z tytułu przysługującej im osobowości prawnej" [23], lecz dlatego, że przepisy prawne określające ich powstawanie wymagają w celu uzyskania osobowości prawnej posiadania takich cech, jak ustalona (wprost w przepisach prawa lub w aktach konstytuujących) struktura organizacyjna i sposób reprezentacji oraz wyodrębnienie majątkowe, które umożliwiają branie przez nie udziału w obrocie prawnym oraz przeprowadzenie wyraźnej granicy między jednostką organizacyjną, jako podmiotem praw i obowiązków, a osobami fizycznymi lub prawnymi, które „za nią stoją". Z oczywistych względów nie odnosi się to do Skarbu Państwa, który jako całość nie stanowi realnie istniejącej jednostki organizacyjnej, lecz jest klasycznym przykładem osoby prawnej jako „punktu zahaczenia" dla praw i obowiązków wielu odrębnych państwowych jednostek organizacyjnych nie posiadających własnej osobowości prawnej i traktowanych w obrocie cywilnoprawnym jako tzw. *stationes fisci*. W świetle art. 3 k.p. tylko te jednostki organizacyjne, a nie Skarb Państwa jako całość, powinny być rozpatrywane jako zakłady pracy. [24] Dodatkowym argumentem za tym, że zdolność bycia podmiotem zatrudniającym ma każda — oprócz Skarbu Państwa — osoba prawna jest sposób sformułowania art. 3. Zwrot: „chociażby nie posiadała osobowości prawnej" sugeruje, moim zdaniem, że tym bardziej zdolność bycia zakładem pracy posiadają te jednostki organizacyjne, które mają osobowość prawną, zwłaszcza w świetle tradycji prawnej na tym odcinku, według której osoby prawne prawa cywilnego

---

[21] Nie podzielam w tym zakresie optymistycznego poglądu Malanowskiego (*op. cit.*, s. 106), że odróżnienie osoby fizycznej od nie uspołecznionego zakładu pracy nie powinno nasuwać zasadniczych problemów.

[22] Malanowski: *op. cit.*, s. 102 i w zasadzie także Pietrzykowski: *op. cit.*, s. 95; podobnie Klimek: *op. cit.*, s. 6 i M. Gersdorf-Giaro: *Strony umowy o pracę*, „Nowe Prawo" 1978, nr 1, s. 52. Nie do przyjęcia jest natomiast, według mnie, wysunięty na poparcie tej tezy przez A. Malanowskiego argument, jakoby „element zatrudnienia" występował automatycznie i „bez niego nie byłoby osoby prawnej".

[23] Jak twierdzi K. Kolasiński: *Zdolność prawna zakładu pracy*, „Państwo i Prawo" 1978, z. 7, s. 82.

[24] *Loc. cit.*

były bez żadnych wyjątków i zastrzeżeń uważane za podmioty stosunków pracy.

Można jednak spotkać odmienny pogląd, według którego fakt posiadania przez określoną jednostkę organizacyjną osobowości prawnej nie przesądza jeszcze o posiadaniu przez nią zdolności do zatrudniania pracowników, jeśli nie spełnia ona wymagań przewidzianych w prawie pracy. Wychodzi się przy tym z założenia, że art. 3 k.p. nie wyczerpuje wszystkich cech obrazujących strukturę prawną zakładu pracy i że wobec tego dla „pełniejszego zobrazowania natury prawnej" zakładu pracy niezbędne jest sięgnięcie także do przepisów określających obowiązki zakładu pracy, w szczególności do art. 94 k.p.[25] Na podstawie tego przepisu w zestawieniu z art. 3 k.p. J. Pietrzykowski wymienia — oprócz wyposażenia w zdolność zatrudniania pracowników — jeszcze dwie inne cechy znamionujące zakład pracy, jako „szczególny w stosunkach pracy podmiot praw i obowiązków":

1) odrębność organizacyjną i wyposażenie w niezbędne środki i urządzenia, umożliwiające organizowanie pracy i kierowanie jej procesem w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiąganie przez pracowników wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, a także maksymalne zabezpieczenie interesów załogi i praw jej poszczególnych członków;

2) dysponowanie środkami finansowymi potrzebnymi do wynagradzania pracowników i spełniania wszelkich innych przewidzianych w prawie pracy świadczeń.

Do określenia cech znamionujących zakład pracy wprowadzono w tym przypadku wyjątkowo nieprecyzyjne kryterium stopnia wyposażenia jednostki organizacyjnej w środki materiałowe i finansowe przez odwołanie się do przepisów dotyczących obowiązku zakładu pracy właściwego organizowania pracy, osiągania przez pracowników należytej wydajności i jakości pracy oraz maksymalnego zabezpieczenia interesów załogi. Zastosowanie tego kryterium mogłoby niekiedy prowadzić do absurdalnych wniosków, takich na przykład, że przedsiębiorstwo państwowe, które nie dysponuje środkami materialnymi pozwalającymi na osiąganie należytej wydajności lub jakości pracy albo na maksymalne zabezpieczenie interesów załogi, nie może być uznane za zakład pracy.

Z powyższej wypowiedzi J. Pietrzykowskiego można natomiast na pewno wnosić, że — podobnie jak niektórzy inni autorzy — uważa on za konieczną cechę jednostki organizacyjnej, pretendującej do miana zakładu pracy, prowadzenie przez nią (czy też posiadanie charakteru) zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym.[26] Zaś zakład pracy w znaczeniu

[25] Pietrzykowski: *op. cit.*, s. 94, podobnie Klimek: *op. cit.*, ss. 4 i 7.
[26] Kolasiński: *op. cit.*, s. 80; Klimek: *op. cit.*, s. 4.

przedmiotowym jest to, według przyjmowanego w piśmiennictwie określenia, „samoistna zorganizowana całość społeczna i techniczna, której zadaniem jest uzyskiwanie wyników w znaczeniu technicznym”. „Na zakład pracy [w znaczeniu przedmiotowym] składa się czynnik techniczny (pomieszczenia, maszyny i narzędzia, surowce i półfabrykaty itp.) oraz zorganizowany czynnik osobowy (załoga).” [27]

Jest oczywiste, że autorzy wyżej wymienieni określenie zakładu pracy konstruują, sugerując się modelem przedsiębiorstwa uspołecznionego produkcyjnego lub usługowego, w którym wyraźnie występuje zarówno element techniczny, jak i załoga. Zresztą także kodeks pracy nastawiony jest przede wszystkim na regulację stosunków pracy w zakładach produkcyjnych. Świadczą o tym wyraźnie między innymi fragmenty preambuły do kodeksu, mówiące o obowiązku właściwego organizowania procesów produkcyjnych i racjonalnego wykorzystywania wszystkich czynników produkcji, oraz sformułowania niektórych przepisów artykułowanej części kodeksu, np. art. 82, stanowiącego o wpływie wadliwego, zawinionego przez pracownika, wykonania produktów lub usług na jego roszczenia płacowe. To pewne ukierunkowanie rozwiązań kodeksowych na określony typ jednostek organizacyjnych, odgrywających podstawową rolę w ekonomice kraju, nie upoważnia jednak, moim zdaniem, do uznawania cech charakterystycznych dla tych jednostek za obowiązkowe znamiona każdego zakładu pracy. Do określenia tych znamion właściwy jest tylko art. 3 k.p. Przepis ten obok przedsiębiorstw państwowych wyraźnie wymienia także inne jednostki organizacyjne, a w szczególności organizacje społeczne, które w znacznej części nie są zakładami pracy w znaczeniu zorganizowanej całości techniczno-osobowej. Dlatego uważam, że „zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym” nie jest koniecznym elementem konstrukcyjnym zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego. Zaś fakt prowadzenia przez osobę fizyczną we własnym imieniu warsztatu rzemieślniczego, sklepu, fermy czy innego nawet o znacznych rozmiarach i dobrze zorganizowanego zakładu „w znaczeniu przedmiotowym” nie czyni z niej zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym.[28]

Według innego rozpowszechnionego poglądu, charakterystyczną cechą jednostki organizacyjnej, pretendującej do miana zakładu pracy, jest pełnienie przez nią funkcji zatrudniania pracowników. W krańcowym ujęciu pogląd ten prezentuje J. Jończyk, stwierdzając: „zatrudnianie pracowników jest więc zasadniczym celem tej jednostki organizacyjnej. Stąd też nazwa zakład pracy. Zakłady pracy są bowiem powołane do realizacji

---

[27] Święcicki: *op. cit.*, s. 130; podobnie pod rządem kodeksu pracy Zieliński: *op. cit.*, s. 236, Klimek: *op. cit.*, s. 4.

[28] Tak, słusznie, Malanowski: *op. cit.*, ss. 106 i 107.

zagwarantowanego w Konstytucji PRL i w kodeksie pracy obywatelskiego prawa do pracy, traktowanego jako wartość sama w sobie, chociaż służy ona celom ekonomicznym."[29] Zgadzam się z poglądem A. Malanowskiego[30], że w tej wypowiedzi odwrócono cele i środki jednostek organizacyjnych funkcjonujących w systemie społeczno-gospodarczym kraju. Zatrudnianie pracowników jest niewątpliwie w każdym normalnie funkcjonującym społeczeństwie przede wszystkim środkiem realizowania przez te jednostki celów gospodarczych i społecznych.

Mniej krańcowo rzecz tę ujmuje H. Klimek, twierdząc również, że realizacja funkcji zatrudniania „określa zakład pracy w znaczeniu podmiotowym". Wyrazem funkcji zatrudniania jest, według niego, „rzeczywiste posługiwanie się przez daną jednostkę organizacyjną pracą innych osób". Innymi słowy, za zakład pracy można, według tego poglądu, uznać tylko taką jednostkę organizacyjną, która jest powołana do realizacji określonych celów przez posługiwanie się pracą innych osób i która w związku z tym „składa się z pracowników" w odróżnieniu od innych organizacji, „skupiających także osoby, jednak nie w charakterze pracowników".[31]

Ten pogląd jest, moim zdaniem, również nie do przyjęcia przede wszystkim dlatego, że konsekwencją proponowanej w nim interpretacji art. 3 k.p. byłoby zanegowanie podmiotowości w sferze stosunków pracy tych wszystkich organizacji społecznych, zwłaszcza stowarzyszeń, które są powołane do realizacji postawionych im celów głównie siłami społecznymi swych członków, lecz w pewnym zakresie posługują się także „pracą najemną". Uznanie, że mielibyśmy w tych przypadkach do czynienia z zatrudnianiem pracowników przez osoby fizyczne (członków zarządu organizacji czy też wszystkich członków organizacji?) nie znajduje uzasadnienia ani w normach prawnych, ani w zasadach i celach naszego ustroju społeczno-gospodarczego czy zasadach współżycia społecznego.

W piśmiennictwie podjęto też próbę określenia zakładu pracy przez wskazanie jako jego elementów konstrukcyjnych: kierownika zakładu pracy, pracowników, załogi, zakładowej organizacji związkowej, samorządu robotniczego (w odniesieniu tylko do przedsiębiorstw państwowych) oraz zakładowej organizacji partyjnej (na podstawie sformułowania Konstytucji o kierowniczej roli PZPR i pkt 48 statutu PZPR).[32] Wskazanie powyższych „konstrukcyjnych elementów zakładu pracy" w wyniku ogólnikowego i luźnego nawiązania do treści obowiązującego prawa nie jest przydatne z punktu widzenia celu, który przyświeca niniejszym rozwa-

[29] Jończyk: *op. cit.*, s. 6.
[30] Malanowski: *op. cit.*, s. 99.
[31] Klimek: *op. cit.*, s. 4.
[32] Jończyk: *op. cit.*, s. 7.

żaniom, tj. przy określeniu, jaka jednostka organizacyjna może być podmiotem zatrudniającym. Nie powinno bowiem budzić wątpliwości stwierdzenie, że brak w strukturze określonej jednostki organizacyjnej takich „elementów konstrukcyjnych", jak rada zakładowa lub organizacja partyjna, nie może wpływać na jej zdolność do zatrudniania pracowników. Natomiast fakt posiadania przez jednostkę organizacyjną zorganizowanego zespołu ludzi (załogi) z kierownikiem na czele, organizacji związkowej i partyjnej nie może przesądzić o tym, że jest ona zakładem pracy, ponieważ podobne „elementy konstrukcyjne" posiada wiele wewnętrznych komórek organizacyjnych, np. wydziały w dużych przedsiębiorstwach państwowych, nie pretendujące do miana zakładu pracy. Wspomniana wyżej koncepcja zajmuje się zakładem pracy w aspekcie organizacyjno-socjologicznym i politycznym, a nie prawnym, o który tutaj chodzi. [33]

Wracając poniekąd do punktu wyjścia tej części rozważań, należy, moim zdaniem, stwierdzić, że jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną, z wyjątkiem Skarbu Państwa, mają — ze względu na stopień zorganizowania i odrębności od osób fizycznych, które „za nimi stoją" — zdolność bycia podmiotem zatrudniającym (zakładem pracy) bez potrzeby spełniania jakichkolwiek dodatkowych przesłanek.[34]

Co zaś się tyczy pozostałych jednostek organizacyjnych, nie mających osobowości prawnej i nie będących częścią składową osoby prawnej, rzecz jest niewątpliwie bardzo trudna do rozstrzygnięcia. W praktyce chodzi o różnego rodzaju organizacje społeczne, w szczególności stowarzyszenia nie zarejestrowane, partie polityczne, doraźnie działające komitety, a także spółki jawne i cywilne. Osobiście opowiadam się za jak najszerszym pojmowaniem pojęcia zakładu pracy w stosunku do tych tworów społecznych — tak szerokim, jak tylko pozwala na to użyta w art. 3 k.p nazwa „jednostka organizacyjna". Wystarczy, moim zdaniem, że dany twór społeczny jest dopuszczony przez prawo i posiada określoną strukturę. Przez „dopuszczenie przez prawo" rozumiem, że prawo przewiduje tworzenie danego rodzaju organizacji, regulując tryb ich powstawania oraz strukturę bezpośrednio albo nawet pośrednio przez odesłanie do umowy, statutu lub innego aktu założycielskiego. Minimum zorganizowania, które jednostka organizacyjna powinna wykazywać — to uregulowanie sposobu kierowania jej sprawami i reprezentowania jej w stosunkach z otoczeniem oraz prawne wyodrębnienie jej majątku od ma-

[33] W celu uniknięcia powtórzeń tego, co zostało już na ten temat napisane, pragnę tylko zaznaczyć, że podzielam zastrzeżenia podniesione wobec tej koncepcji przez Malanowskiego: *op. cit.*, ss. 100 i 101.

[34] Abstrahuję w tym miejscu od kwestii podmiotowości w stosunkach pracy wewnętrznych jednostek organizacyjnych osób prawnych.

jątku jej założycieli (członków). Krąg tych jednostek organizacyjnych, które należałoby, moim zdaniem, uznać za zakłady pracy, pokrywałby się w przybliżeniu z zakresem cywilistycznego pojęcia ułomnej osoby prawnej. Podobnie jak w przypadku osób prawnych nie ma podstaw do wysuwania wobec tych jednostek organizacyjnych jakichś dalszych przesłanek (kryteriów) uznania ich za zakłady pracy, wynikających jakoby z kodeksu pracy, gdyż żaden przepis tego kodeksu takich przesłanek nie formułuje.

Przykładem niejako granicznym między zakładem pracy jako jednostką organizacyjną a podmiotem zatrudniającym w postaci osoby fizycznej jest, moim zdaniem, spółka cywilna złożona z osób fizycznych, uregulowana w art. 860 i n. k.c. Spółka taka jest niewątpliwie pewnym, chociaż bardzo luźnym, związkiem osób, które łączy wspólny cel, mający charakter gospodarczy. W naszych warunkach na podstawie umowy spółki prowadzi się najczęściej zakłady rzemieślnicze, sklepy czy fermy hodowlane. Kodeks cywilny częściowo, a w pozostałym zakresie umowa spółki ustala sposób kierowania jej sprawami i reprezentacji. Można spotkać tezę o odrębności majątku spółki od majątku wspólników, chociaż wydaje się, że rację mają ci, którzy twierdzą, że majątek spółki to majątek wspólników, a tylko pod pewnymi względami jest traktowany przez prawo tak, jak gdyby był majątkiem odrębnym.[35] W dawniejszej cywilistyce przeważa pogląd, że w wyniku umowy spółki nie powstaje odrębny od wspólników podmiot prawa, lecz podmiotem praw i obowiązków związanych z wykonywaniem umowy spółki są wspólnicy jako osoby fizyczne, a nie spółka jako *sui generis* podmiot (osoba prawna czy chociażby ułomna osoba prawna).[36] Współcześni cywiliści w większości podzielają ten pogląd.[37]

---

[35] W. Czachórski: *Prawo zobowiązań w zarysie*, PWN, Warszawa 1968, ss. 638 i 639; S. Grzybowski: *Spółka prawa cywilnego a konstrukcja umowy jako źródła zobowiązania*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny" 1968, z. III, s. 80 i n.

[36] R. Longchamps de Berier: *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 589; J. Korzonek, I. Rosenbluth: *Kodeks zobowiązań, Komentarz*, Kraków 1936, s. 1234. Zwolennikiem pewnej odrębności sfery prawnej spółki, jak się wydaje, jest wśród nich tylko L. Domański: *Instytucje kodeksu zobowiązań, Część szczególna*, Warszawa 1938, s. 557.

[37] Czachórski: *loc. cit.*; Grzybowski: *op. cit.*, s. 83. Ostatnio spotkałam jednak pogląd odmienny, według którego spółka cywilna powinna być uważana za osobę prawną. Pogląd ten jest oparty na rozszerzającej wykładni występującego w art. 33 k.c. sformułowania o jednostkach organizacyjnych, którym „przepisy szczególne przyznają osobowość prawną". Autor tej koncepcji uważa, że „przyznanie osobowości prawnej" nie oznacza tylko określenia danej jednostki organizacyjnej *expressis verbis* w przepisach prawnych jako osoby prawnej, lecz może polegać na stworzeniu podwalin pod strukturę organizacyjną danej jednostki przez

Biorąc powyższe pod uwagę, sądzę, że nie należy uznawać spółki złożonej wyłącznie z osób fizycznych za zakład pracy.[38] Cel takiej spółki daje się zidentyfikować z celami gospodarczymi indywidualnie oznaczonych osób fizycznych, które należy także uznać za pracodawców w stosunku do zatrudnionych przez „spółkę" pracowników. Analogicznie należy z tego punktu widzenia traktować, moim zdaniem, tzw. zespół indywidualnych rolników, stanowiący zorganizowaną na zasadach spółki cywilnej grupę co najmniej 3 rolników, odpowiadających wymienionym w przepisach wymaganiom.[39] Jednym z tych wymagań jest osobiste świadczenie pracy przez członków zespołu z prawem do korzystania ze współpracy tylko członków rodziny, a nie pracowników najemnych. Zatrudnienie przez zespół pracowników dyskwalifikuje tę grupę rolników jako „zespół rolników" w rozumieniu powołanej uchwały i pozbawia prawa do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie między innymi kredytowania i sprawia, że należy go z prawnego punktu widzenia traktować jako zwykłą spółkę cywilną.[40]

Na odmienne potraktowanie zasługują natomiast, według mnie, w sferze prawa pracy spółki cywilne, których uczestnikami są osoby prawne lub tzw. ułomne osoby prawne, zwłaszcza państwowe.[41]

Orzecznictwo Sądu Najwyższego stosuje *per analogiam* przepisy

---

jej nazwanie (wymienienie) w przepisach i ustalenie jej organów, sposobu reprezentacji i odrębności majątkowej — bezpośrednio w przepisach lub przez odesłanie w tym zakresie do umowy lub innego aktu założycielskiego. Autor tego poglądu zastrzega jednak, że powstałe na tej drodze osoby prawne nie mogłyby pełnić funkcji ograniczenia odpowiedzialności za zobowiązania (K l e i n: *loc. cit.*). Nasuwa się stwierdzenie, że zakres pojęcia osoby prawnej, według omawianej koncepcji, byłby szerszy nawet od zakresu użytego w art. 3 k.p. terminu „jednostka organizacyjna". Nie wdając się w polemikę z tym oryginalnym poglądem, zwłaszcza że nie został on, jak dotąd, opublikowany na piśmie, pragnę tylko zaznaczyć, że nie wydaje mi się on możliwy do przyjęcia na gruncie obowiązującego prawa cywilnego.

[38] Znamienne, że taki sam pogląd wyraził zwolennik osobowości prawnej spółki, prof. A. Klein, w trakcie dyskusji po wygłoszeniu wspomnianego referatu.

[39] Tak § 2 uchwały nr 107 Rady Ministrów z 4 VIII 1978 r. w sprawie specjalizacji indywidualnych gospodarstw rolnych i zespołów rolników oraz kooperacji w rolnictwie, M. P. nr 30, poz. 108.

[40] Wyrok SN z 13 V 1977 r. IV OR 121/77, OSN CP 1978, nr 3, poz. 49.

[41] Istnienie takich spółek dopuszcza wyraźnie D o m a ń s k i: *op. cit.*, s. 552 oraz Z. Ż a b i ń s k i: *Cywilnoprawne problemy spółek państwowo-prywatnych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego" 1958, nr 6, s. 14 i n. Przeciwko uczestnictwu w spółce cywilnej osoby prawnej opowiada się natomiast S. J a n c z e w s k i: *Spółka* [w:] *Materiały szkoleniowe Centralnego Zaocznego Studium Prawa Cywilnego, Rodzinnego i Opiekuńczego*, Katowice 1965/66. Osoba prawna, według tego autora, może być członkiem tylko tzw. spółki dorazowej, tzn. krótkotrwałej spółki zawartej w celu wykonania określonego zadania.

o spółce cywilnej do komitetów elektryfikacyjnych [42], a nawet do różnego typu obywatelskich komitetów do spraw czynów społecznych, takich jak budowa domu kultury lub szkoły, jeżeli nie zostały one założone z inicjatywy lub we współdziałaniu z organami państwowymi. W tych ostatnich przypadkach bowiem Sąd Najwyższy traktuje zobowiązania komitetów jako zobowiązania Skarbu Państwa. [43] Wydaje się, że w razie zatrudnienia pracowników przez taki komitet społeczny (niezależnie od ewentualnych jego powiązań z organami władzy czy administracji państwowej), jeżeli tylko jest on dopuszczony przez prawo, ma ustalony sposób reprezentacji i wyodrębnione fundusze, należy go traktować jako zakład pracy, a nie jako zbiór osób fizycznych stanowiących pracodawców. Przemawia za tym, moim zdaniem, publiczny charakter przedsięwzięcia, prowadzonego przez taki komitet, nie dającego się utożsamić z interesem indywidualnie oznaczonych osób fizycznych. Należy też wziąć pod uwagę trudności z ustaleniem kręgu osób odpowiedzialnych za zobowiązania komitetu wobec pracowników w przypadku, gdybyśmy nie uznali komitetu jako jednostki organizacyjnej za podmiot zatrudniający (w grę mogliby wchodzić: a) członkowie komitetu uczestniczący bezpośrednio w zawarciu umowy o pracę; b) wszyscy członkowie komitetu; c) szersze grono osób partycypujących w przedsięwzięciu, które wyłoniło spośród siebie komitet). Nie wydaje się też, by było pożądane ze względów społecznych rozszerzanie kręgu pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne. Pewnym paradoksem byłoby poza tym uznanie, że pracownicy ci są zatrudniani przez pracodawców będących osobami fizycznymi, jednak w oparciu o bazę materialną stanowiącą mienie społeczne.

Zbliżona do spółki cywilnej, o której była mowa wyżej, jest spółka jawna, uregulowana przepisami kodeksu handlowego. [44] Różnica między nimi polega na tym, że spółka jawna prowadzi przedsiębiorstwo zarobkowe w większym rozmiarze oraz — co dla nas jest ważniejsze — większy jest stopień wyodrębnienia sfery prawnej spółki jawnej od sfer prawnych jej wspólników, między innymi pod względem majątkowym (art. 90 k.h.). Struktura organizacyjna spółki jawnej jest bardziej precyzyjnie określona i łatwiejsza do ustalenia dla osób trzecich, podobnie — sposób reprezentacji tej spółki. Przy tym przepisy dotyczące stosunków spółki jawnej z osobami trzecimi mają charakter *iuris cogentis.* Umowa o powstanie spółki jawnej wymaga zachowania formy pisemnej *ad probationem,* a poza tym istnieje obowiązek wszystkich wspólników doko-

[42] Orzeczenie SN z 16 VIII 1958 r. 3 CR 1095/57, OSPiKA 1962, poz. 34 z glosą S. G r z y b o w s k i e g o.

[43] Orzeczenie z 11 IX 1961 r. 1 CR 476/60, OSPiKA 1962, poz. 204.

[44] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27 VI 1934 r., Dz. U. nr 57, poz. 503, utrzymane w części w mocy przez art. VI p.wpr. k.c.

nania wpisu spółki do rejestru handlowego, obejmującego między innymi firmę (nazwę handlową), siedzibę i przedmiot działalności przedsiębiorstwa spółki, nazwiska wspólników, imienne oznaczenie osób uprawnionych do reprezentowania spółki i sposób tej reprezentacji. Ponadto art. 81 k.h. stanowi, że spółka jawna może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywaną. Wszystko to sprawia, że cywiliści traktują ją zwykle jako ułomną osobę prawną.[45] Wymienione cechy spółki jawnej przemawiają, moim zdaniem, za traktowaniem jej jako podmiotu zatrudniającego — zakładu pracy w sferze stosunków pracy.

Konsekwencją uznania określonej jednostki organizacyjnej za zakład pracy, tj. podmiot określonych praw i obowiązków ze stosunku pracy (innych stosunków z nim związanych), jest uznanie, że za zobowiązania ze stosunku pracy odpowiada ona wobec pracowników w zasadzie swoim wyodrębnionym majątkiem, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, natomiast nie odpowiadają za nie osobistym majątkiem osoby fizyczne lub prawne, które są jej członkami lub w inny sposób „za nią stoją"[46], chyba że co innego wynika z przepisów prawa lub z czynności prawnej. I tak np. art. 85 § 1 k.h. stanowi — mimo znacznego wyodrębnienia prawnego majątku spółki — że każdy wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki wobec wierzycieli całym swym majątkiem i to solidarnie z pozostałymi wspólnikami i ze spółką. Taka rygorystyczna odpowiedzialność jest w tym przypadku w pełni uzasadniona, skoro celem spółki jawnej jest prowadzenie przedsiębiorstwa zarobkowego na rzecz wspólników. Bogacenie się jednych nie powinno w jakikolwiek sposób narażać na ryzyko innych. Nie byłoby natomiast, moim zdaniem, słuszne podobne potraktowanie pod względem odpowiedzialności członków różnego rodzaju niezarobkowych zrzeszeń lub komitetów obywatelskich, którzy nieodpłatnie podejmują się określonego działania w interesie szerszej społeczności. Egzekwowanie w stosunku do ich osobistego majątku odpowiedzialności za zobowiązania, między innymi ze stosunku pracy, które zaciągnęli jako reprezentanci danej organizacji, mogłoby spowodować zniechęcenie wielu ludzi do angażowania się w podobne przedsięwzięcia ze szkodą dla interesu społecznego. Oczywiście, w określonych sytuacjach może wejść w grę odpowiedzialność tych osób, według przepisów o czynach niedozwolonych, jeśli swym zawinionym działaniem wyrządzili szkodę osobie trzeciej, w szczególności także zatrudnionemu przez nich pracownikowi.

Odrębną kwestię, związaną jednak z rozróżnianiem zakładów pracy i osób fizycznych występujących w charakterze pracodawców, stanowi

---

[45] Czachórski: *op. cit.*, s. 648; Wolter: *op. cit.*, wyd. 1979, przypis 29 na s. 185.

[46] Odmiennie Święcicki: *op. cit.*, s. 128, a także Kolasiński: *op. cit.*, s. 76.

zatrudnianie pracowników przez tzw. agentów (ajentów) prowadzących punkty sprzedaży detalicznej, placówki gastronomiczne i zakłady usługowe powierzone im przez jednostki gospodarki uspołecznionej („przedsiębiorstwa") na podstawie umowy „na warunkach zlecenia". [47] Agent prowadzi powierzoną mu placówkę w imieniu przedsiębiorstwa, lecz na rachunek własny i własne ryzyko. [48] Rozlicza się z przedsiębiorstwem ryczałtowo, a pozostała po uiszczeniu ryczałtu część dochodu przeznaczona jest na wynagrodzenie dla niego i dla współpracujących z nim osób, które on sam ma prawo zatrudniać, zawiadamiając przedsiębiorstwo tylko *ex post* o ich zatrudnieniu. Pozycja agenta, charakteryzująca się dużą samodzielnością w stosunku do przedsiębiorstwa, wykazuje podobieństwo do znanej w okresie międzywojennym instytucji podprzedsiębiorcy. Powstaje więc wątpliwość, czy podmiotem zatrudniającym jest dla pracowników zatrudnionych w placówce agencyjnej jednostka gospodarki uspołecznionej, powierzająca ją w agencję, czy też agent jako osoba fizyczna.

Nie wydaje mi się, aby wątpliwości te usuwały przepisy zawarte w uchwale nr 160 Rady Ministrów z r. 1977 i w załącznikach do zarządzeń Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług, stwierdzające, że agent jest pracodawcą osób przez niego zatrudnionych i nakazujące odpowiednie stosowanie do stosunków pracy z nimi art. 299 k.p. [49] Uchwała samoistna,

[47] Zasady przekazywania tych placówek agentom przez jednostki gospodarki uspołecznionej reguluje uchwała nr 160 Rady Ministrów z 3 XI 1977 r. w sprawie prowadzenia punktów sprzedaży detalicznej na podstawie umowy na warunkach zlecenia (M. P. nr 29, poz. 140 z późn. zmianami) oraz uchwała nr 143 Rady Ministrów z 30 IX 1978 r. o zmianie uchwały w sprawie prowadzenia punktów sprzedaży detalicznej na podstawie umowy na warunkach zlecenia — M. P. nr 32, poz. 117, a w szczegółach zarządzenie nr 49 Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług (MHWiU) z 29 IX 1977 r. w sprawie prowadzenia punktów sprzedaży detalicznej i placówek gastronomicznych na podstawie umowy na warunkach zlecenia (Dz. Urz. MHWiU nr 5, poz. 12, z późn. zmianami) oraz zarządzenie MHWiU z 22 XI 1978 r. w sprawie przekazywania i prowadzenia na podstawie umowy na warunkach zlecenia zakładów usługowych (Biul. MHWiU z grudnia 1978, nr 12 a/87, poz. 1). Charakter prawny tej umowy jest przedmiotem kontrowersji w piśmiennictwie i judykaturze. Sąd Najwyższy kwalifikuje ją jako umowę agencyjną z kodeksu cywilnego (por. wyrok z 1 VII 1974 r. III CRN 119/74, OSPiKA 1976, nr 2, poz. 30). W piśmiennictwie przeważa pogląd, że nie jest to właściwa umowa agencyjna, lecz umowa nie nazwana o świadczenie usług lub inna umowa nie nazwana, lub nawet tzw. umowa mieszana (por. zwłaszcza J. Kufel: *Umowa agencyjna*, WPN, Warszawa—Poznań 1977, s. 118 i n. oraz cytowane tam piśmiennictwo). Ekonomiczna rola tej umowy nasuwa analogie ze spółką cywilną.

[48] Zob. wytyczne stanowiące załącznik do zarządzenia nr 49.

[49] Zob. § 4 ust. 3 uchwały nr 160 oraz wzory umów stanowiące załączniki do wytycznych zawartych w załącznikach do zarządzeń nr 49 i 25. Na takim stanowisku stanął też, niestety, Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 26 V 1970 r. I PR 135/70, OSPiKA 1971, nr 7—8, poz. C143 z glosą S. Grzybowskiego.

jaką jest uchwała nr 160, i akty instrukcyjne wydane przez ministra resortowego nie są właściwym źródłem prawa do regulowania istotnych spraw dotyczących stosunków pracy w sposób prowadzący do pogorszenia sytuacji tej grupy pracowników. Uznanie bowiem osób zatrudnionych w placówce agencyjnej za pracowników agenta oznacza, że kodeks pracy należy do nich stosować z wyłączeniami przewidzianymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z 20 XI 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna [50], pozbawiającymi tych pracowników między innymi związkowej ochrony trwałości stosunku pracy, prawa do odzyskania miejsca pracy w następstwie rehabilitacji po tymczasowym aresztowaniu, które spowodowało wygaśnięcie stosunku pracy, uprawnienia do urlopu bezpłatnego na wychowywanie małego dziecka. Ponadto pracownicy ci nie korzystaliby z gwarancji do minimum wynagrodzenia ustalonego dla pełnozatrudnionych pracowników gospodarki uspołecznionej, z niektórych świadczeń materialnych ze stosunku pracy, takich jak świadczenia z zakładowego funduszu nagród, dodatek za długoletnią nieprzerwaną pracę oraz ze świadczeń socjalnych ze strony przedsiębiorstwa, nie wchodząc w skład jego załogi. Poza tym agent jako kontrahent w stosunku pracy nie przedstawia tak mocnej pozycji majątkowej jak przedsiębiorstwo uspołecznione.

Przekazywanie przez jednostki gospodarki uspołecznionej wyżej wymienionych placówek w agencję ma na celu przede wszystkim poprawienie ich rentowności i usprawnienie obsługi klientów. W świetle zasad ustrojowych i zasad współżycia społecznego w PRL nie do przyjęcia jest, moim zdaniem, aby te interesy przedsiębiorstwa i publiczności realizowane były kosztem pracowników zatrudnionych w tych placówkach [51], tym bardziej że działają one w imieniu i pod firmą przedsiębiorstwa uspołecznionego. [52] Usprawiedliwia to przekonanie wielu pracowników, że ich zakładem pracy jest właśnie przedsiębiorstwo zlecające agencję.

Mając powyższe na uwadze, opowiadam się za poglądem, że podmiotem zatrudniającym jest w stosunku do tych pracowników przedsiębiorstwo zlecające prowadzenie określonej placówki „na warunkach umowy-zlecenia" [53], a agent działa przy ich zatrudnianiu jako pełnomocnik przedsiębiorstwa. [54] Nie wyklucza to, oczywiście, ustanowienia w prze-

---

[50] Dz. U. nr 45, poz. 272.

[51] Tak też S. Grzybowski w glosie do wyroku SN z 26 V 1970 r., mimo akceptacji tezy Sądu Najwyższego.

[52] Agent ma prawo, a nawet obowiązek, oznaczenia placówki szyldem zawierającym nazwę przedsiębiorstwa powierzającego oraz posługiwania się pieczątką z tąż nazwą.

[53] Stwierdza to bez argumentacji Malanowski: *op. cit.*, s. 107, przypis 48.

[54] Por. Kufel: *op. cit.*, s. 84 i n.

pisach prawnych lub w umowie o przekazanie placówki obok odpowiedzialności przedsiębiorstwa za zobowiązania bezpośredniej odpowiedzialności agenta wobec osób trzecich, w szczególności pracowników, nawet realizowanej w pierwszej kolejności, przed odpowiedzialnością przedsiębiorstwa.

Odrębny nurt w dyskusji na temat pojęcia zakładu pracy stanowią rozważania dotyczące podmiotowości w sferze stosunku pracy jednostek organizacyjnych stanowiących części składowe tzw. rozwiniętych struktur organizacyjnych, takich jak przedsiębiorstwa wielozakładowe, kombinaty, oraz jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa. Tym zagadnieniom będzie poświęcone odrębne opracowanie.

РЕЗЮМЕ

В свете ст. 3 Трудового кодекса для того, чтобы установить, какие общественные образования могут считаться трудовыми предприятиями, следует прежде всего выяснить значение понятия „организационная единица" в контексте этого положения. С одной стороны, речь идет об установлении границы между трудовым предприятием и физическими лицами, нанимающими работников (нанимателями), а с другой — об установлении, какие организационные единицы, входящие в состав сложной организационной структуры должны трактоваться как предприятия.

Для того, чтобы признать определенное общественное образование предприятием, достаточно то, что оно допускается правом и имеет определенную структуру. „Допускаемость правом" я понимаю следующим образом: право предусматривает возникновение такого рода организаций, регулирует порядок их образования и их структуру или непосредственно или путем отсылки к уставу, договору или другому учредительному акту. Такая единица должна проявить минимум организованности, т.е. иметь урегулированный способ управления своими делами и своего представительства в отношениях с окружающей средой и, кроме того, правовое отделение её имущества от имущества её учредителей (членов).

Организационные единицы, пользующиеся правами юридического лица, за исключением Государственной казны, имеют — если учесть их степень организованности и обособленности от физических лиц, которые „стоят" за ними — способность быть нанимающим субъектом (предприятием) без выполнения каких-либо других дополнительных предпосылок. Государственная казна, которая не является реально существующей организационной единицей, не может считаться предприятием. Предприятиями считаются отдельные *stationes fisci*.

За обязательства, вытекающие из трудового отношения, организационные единицы отвечают в принципе только своим выделенным имуществом даже тогда, когда не обладают правом юридического лица, за исключением тех случаев, когда из положений права или из юридической сделки вытекает что-либо другое.

ZUSAMMENFASSUNG

Um festzustellen, welche Gesellschaftsgebilde Arbeitsbetriebe sein können, soll auf Grund des Artikels 3 des Gesetzbuches der Arbeit zuerst der Begriff „die Organisationseinheit" im Zusammenhang mit dieser Vorschrift erklärt werden. Einerseits geht es um die Abgrenzung der Arbeitsbetriebe von den physischen Personen, die die Arbeiter einstellen (die Arbeitgeber), andererseits um die Bestimmung der Frage, welche Organisationseinheiten, die die Struktur einer komplexen Organisation bilden, als Arbeitsbetriebe anzusehen sind.

Um ein bestimmtes Gesellschaftsgebilde als Arbeitsbetrieb zu bezeichnen, genügt es, dass dieses rechtlich zugelassen ist und eine bestimmte Struktur besitzt. Unter dem Begriff „rechtlich zugelassen" verstehe ich, dass das Recht die Entstehung von Organisationen dieser Art berücksichtigt, indem es ihre Bildung und auch ihren Bau regelt — direkt oder sogar indirekt auf die Satzung, die Vereinbarung oder einen anderen Gründungsakt verweisend. Das Organisationsminimum, das solch eine Einheit aufweisen soll, ist — sowohl die Regelung der Leitungsweise ihrer Angelegenheiten und die Regelung ihrer Vertretung in den Beziehungen zur äusseren Umbegung als auch eine rechtliche Aussonderung ihres Eigentums von dem ihrer Begründer (ihrer Mitglieder).

Die Organisationseinheiten, die Rechtsautorität besitzen, ausgenommen der Fiskus, vermögen hinsichtlich des Organisationsgrades und ihrer Eigenart im Vergleich zu den physischen Personen, die „hinter ihnen stehen", das einstellende Subejkt zu sein, ohne irgendwelche zusätzliche Bedingungen erfüllen zu müssen. Der Fiskus, der keine wirklich exsistierende Organisationseinheit ist, kann nicht als Arbeitsbetrieb betrachtet werden. Arbeitsbetriebe sind die einzelnen *stationes fisci*.

Die Organisationseinheiten, die Arbeitsbetriebe sind, haften für ihre Verpflichtungen auf das Arbeitsverhältnis in der Regel nur mit ihrem gesonderten Eigentum, auch wenn sie keine Rechtsautorität besitzen, ausser dass anderes aus den Rechtsvorschriften oder aus dem Rechtsgeschäft folgt.